

Quelle convention collective s'applique aux organismes de formation et d'insertion professionnelle ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les organismes privés et associatifs œuvrant dans les domaines de la **formation sociale** et de l'**orientation professionnelle** relèvent de la **Convention Collective de Travail du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (CCT SAS)**, applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027.

Cette convention s'applique aux structures dispensant des prestations d'**orientation professionnelle**, de **formation sociale**, de **guidance** ou des services de **mise à l'emploi ou de réinsertion à l'emploi** sur le territoire luxembourgeois, conformément à la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.

Les établissements concernés doivent dispenser ces prestations **à titre principal et non occasionnel** à plus de trois personnes simultanément. Les salariés "encadrés" bénéficiant d'un encadrement psychosocial dans le cadre de mesures de mise au travail ou d'insertion professionnelle ne sont pas couverts par cette convention. Les organismes de formation professionnelle continue de droit privé non visés par la loi de 1998 ne relèvent d'aucune convention collective sectorielle obligatoire et appliquent le Code du travail.

Définition

La **convention collective de travail** est un accord négocié entre organisations syndicales représentatives et organisations patronales qui établit les conditions de travail et de rémunération applicables aux salariés d'un secteur d'activité.

Conformément à l'article L.161-1 du Code du travail, elle constitue un cadre normatif contraignant régissant les relations de travail et garantissant des conditions minimales pour l'ensemble du secteur concerné. Elle complète les dispositions du Code du travail en fonction des besoins et spécificités du secteur.

Questions fréquentes

Comment sont gérées les heures supplémentaires dans la CCT SAS ?

Les heures supplémentaires bénéficient d'une majoration de 50% qui peut être soit comptabilisée dans un crédit 'salaré' pour compensation en temps libre, soit payée directement au prochain décompte mensuel après accord du salarié. La base de calcul du salaire horaire s'obtient en divisant le salaire brut mensuel par 173.

Quelle convention collective s'applique aux organismes de formation et d'insertion professionnelle au Luxembourg ?

Les organismes privés et associatifs œuvrant dans les domaines de la formation sociale et de l'orientation professionnelle relèvent de la Convention Collective de Travail du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (CCT SAS), applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027. Cette convention s'applique aux structures dispensant des prestations d'orientation professionnelle, de formation sociale, de guidance ou des services de mise à l'emploi à titre principal et non occasionnel.

Quelles sont les principales obligations de l'employeur sous la CCT SAS ?

L'employeur doit afficher obligatoirement la convention collective dans les locaux, mentionner dans le contrat de travail si le salarié est concerné par la convention, appliquer les grilles salariales selon le niveau de carrière et l'ancienneté, respecter les dispositions sur le temps de travail, et mettre en place une délégation du personnel selon les seuils légaux.

Quels organismes de formation sont exclus de la CCT SAS ?

Sont exclus de la CCT SAS : les salariés 'encadrés' bénéficiant d'un encadrement psychosocial, les cadres supérieurs visés par l'article L.211-27 (5) du Code du travail, les établissements relevant d'autres conventions collectives spécifiques, les fonctionnaires et agents publics, et les organismes de formation professionnelle continue de droit privé non visés par la loi de 1998 qui appliquent uniquement le Code du travail.

Conditions d'exercice

Champ d'application matériel

La CCT SAS s'applique aux organismes œuvrant dans les domaines suivants :

- Prestations de consultation, d'aide, d'assistance et de guidance
- **Formation sociale** dispensée à titre principal
- **Orientation professionnelle** sur le territoire luxembourgeois
- Services de **mise à l'emploi ou de réinsertion à l'emploi**
- Animation sociale

Champ d'application personnel

La convention couvre tous les salariés sous contrat de travail dans les structures concernées, qu'il s'agisse de contrats à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Exclusions

Ne relèvent pas de la CCT SAS :

- Les salariés "encadrés" des ateliers protégés et mesures d'insertion bénéficiant d'un encadrement psychosocial
- Les cadres supérieurs visés par l'article [L.211-27 \(5\)](#) du Code du travail
- Les établissements relevant d'autres conventions collectives spécifiques (secteur hospitalier, certains établissements thermaux)
- Les fonctionnaires et agents publics
- Les organismes de formation professionnelle continue de droit privé non visés par la loi de 1998

Vérification du champ d'application

Pour déterminer l'applicabilité de la CCT SAS, l'employeur doit vérifier :

- La nature juridique de l'organisme (privé ou associatif)
- L'activité principale exercée (au moins 3 personnes simultanément)
- Le caractère principal et non occasionnel des prestations
- L'agrément ou l'autorisation éventuelle au titre de la loi du 8 septembre 1998

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur

1. **Affichage obligatoire** : La convention collective doit être affichée dans les locaux de l'entreprise aux endroits appropriés (article [L.162-12](#) du Code du travail)
2. **Mention dans le contrat de travail** : L'employeur doit obligatoirement indiquer dans le contrat si le salarié est concerné par la convention collective
3. **Application des grilles salariales** : Respect strict des grilles de rémunération prévues à l'article 23 de la CCT SAS selon le niveau de carrière et l'ancienneté du salarié
4. **Temps de travail** : Mise en conformité avec les dispositions conventionnelles (limites journalières et hebdomadaires, heures supplémentaires)
5. **Représentation du personnel** : Mise en place d'une délégation du personnel selon les seuils légaux fixés à l'article [L.411-1](#) du Code du travail

Gestion des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de 50% qui peut être :

- Comptabilisée dans un crédit "salarié" pour compensation en temps libre
- Payée directement au prochain décompte mensuel après accord du salarié

La base de calcul du salaire horaire s'obtient en divisant le salaire brut mensuel par 173.

Documentation et contrôle

L'employeur doit documenter sa conformité pour les contrôles de l'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)** qui surveille l'application de la convention collective conformément à l'article [L.612-1](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Pour une application efficace de la convention

- **Audit de conformité** : Réaliser un diagnostic annuel pour vérifier l'application correcte de toutes les dispositions conventionnelles
- **Formation RH** : Former régulièrement l'équipe RH aux évolutions du cadre conventionnel et aux mises à jour de la CCT SAS
- **Classification des emplois** : Établir une classification des postes conforme aux grilles conventionnelles et documenter les primes de fonction ou de responsabilité
- **Dialogue social** : Maintenir un dialogue social régulier avec les représentants du personnel et participer aux commissions paritaires du secteur
- **Veille juridique** : Suivre les avenants et modifications de la convention publiés au Journal officiel et sur le site de l'ITM

Recommandations spécifiques

- Clarifier dès l'embauche le statut du salarié au regard de la convention (encadré ou non, cadre supérieur ou non)
- Documenter précisément les activités principales de l'organisme pour justifier l'application de la CCT SAS
- Consulter la délégation du personnel sur les modalités d'organisation du temps de travail
- Prévoir un budget formation conforme aux dispositions conventionnelles

Cadre juridique

Législation luxembourgeoise

Code du travail :

- Article L.161-1 (définition et principes des conventions collectives)
- Article L.162-1 (parties signataires et validité)
- Article L.162-12 (obligations d'affichage et d'information)
- Article L.211-27 (5) (définition des cadres supérieurs)
- Article L.411-1 (délégation du personnel)
- Article L.612-1 (missions de l'ITM)

Législation sectorielle

- Loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique

Convention collective applicable

- Convention Collective de Travail du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (CCT SAS)
- Période d'application : 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027
- Reconduction tacite d'année en année sauf dénonciation

Sources officielles

- Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg
- Site de l'Inspection du Travail et des Mines (itm.public.lu)
- Plateforme Guichet.lu pour les démarches administratives

Important : Il n'existe pas de convention collective spécifique dénommée "CCNSIP" au Luxembourg. Les organismes de formation et d'insertion professionnelle relèvent soit de la CCT SAS (pour les structures visées par la loi de 1998), soit du Code du travail uniquement (pour les organismes de formation professionnelle continue de droit privé non visés par cette loi).

Le non-respect des dispositions conventionnelles expose l'employeur à des sanctions administratives. Une veille juridique régulière et la consultation des partenaires sociaux sont indispensables pour garantir la conformité continue de l'organisation.

Les organismes souhaitant vérifier leur champ d'application peuvent consulter l'[ITM](http://itm.lu) ou se rapprocher des fédérations patronales du secteur (FEDAS Luxembourg) pour obtenir des clarifications.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.